

Verhaltensrichtlinie

Grundsätze zur Wahrnehmung der Unternehmensverantwortung

Wir bekennen uns zu einer werteorientierten, gesellschaftlichen Verantwortung im Rahmen unserer unternehmerischen Tätigkeit (international meist als „CSR“¹ bezeichnet) und verstehen Nachhaltigkeit als wesentlichen Bestandteil unserer Geschäftsprozesse. Diese verbindlichen Verhaltensrichtlinien (nachfolgend „Code of Conduct“ oder „CoC“ genannt) halten als Leitfaden fest, was dies insbesondere hinsichtlich Legalität, Arbeitsbedingungen, Sozial- und Umweltverträglichkeit sowie Transparenz, vertrauensvoller Zusammenarbeit und Dialog bedeutet.

Die Inhalte dieses CoC, sind Ausdruck unserer Wertebasis, wie sie auch in unserer Unternehmenspolitik definiert und festgehalten ist. Der CoC ist als Selbstverpflichtung konzipiert.

1 Grundverständnis für gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung

Diesem CoC liegt ein gemeinsames Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung zugrunde. Dies bedeutet, dass wir Verantwortung übernehmen, indem die Folgen der unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in ökonomischer, technologischer wie auch in sozialer und ökologischer Hinsicht bedacht werden und wenn notwendig ein angemessener Interessenausgleich herbeigeführt wird. Wir tragen im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume freiwillig zum Wohle und zur nachhaltigen Entwicklung der globalen Gesellschaft an den Standorten bei, an denen wir tätig sind. Wir halten uns an Gesetze und Regelwerke und orientieren uns an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit und am Respekt vor der Menschenwürde.

2 Geltungsbereich

- Dieser CoC gilt für die Supfina Grieshaber GmbH & Co. KG.
- Wir verpflichten uns, die Einhaltung der Inhalte dieses CoC auch bei unseren Lieferanten und in der weiteren Wertschöpfungskette im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume zu fordern und zu fördern.

3 Eckpunkte gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung

Wir wirken aktiv darauf hin, dass die im Folgenden genannten Werte und Grundsätze nachhaltig beachtet und eingehalten werden.

3.1 Einhaltung der Gesetze

Wir halten die geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder ein, in denen wir tätig sind. Bei Ländern mit schwachem institutionellem Rahmen prüfen wir sorgfältig, welche gute Unternehmenspraxis aus dem eigenen Heimatland für verantwortungsvolle Unternehmensführung unterstützend angewandt werden sollte.

3.2 Integrität und Grundsätze der Unternehmensführung

- Wir orientieren unser Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und ethnischer Herkunft.

- Wir lehnen Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN-Konvention ab. Wir fördern auf geeignete Weise Transparenz, moralisch einwandfreies Handeln und verantwortliche Führung sowie Kontrolle im Unternehmen.
- Wir halten die Gesetze und Vorschriften des Kartell- und Wettbewerbsrechts ein, verfolgen anerkannte Geschäftspraktiken und einen fairen Wettbewerb. Wir treffen keine Absprachen mit Wettbewerbern, um verbindliche Preise festzusetzen, Angebote abzusprechen oder Märkte (Branchen, Produkte, Gebiete, Kunden) aufzuteilen.
- Wir befolgen sämtliche Exportkontroll- und Zollvorschriften, die in den jeweiligen Ländern gelten. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit der Ein- und Ausfuhr von Waren, Dienstleistungen oder Technologien zu tun haben, sind zur Einhaltung der geltenden Wirtschaftssanktions-, Exportkontroll- und Importgesetze und -bestimmungen verpflichtet.
- Wir halten alle gesetzlich anzuwendenden Regelungen zu Konfliktmaterialien ein und erwarten, dass auch unsere Lieferanten bei betroffenen Produkten auf Nachfrage Transparenz über ihre Lieferkette bis zur Schmelzhütte sicherstellen können.

3.3 Kommunikation

- Wir kommunizieren offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses CoC und über dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und anderen Interessen- und Anspruchsgruppen.
- Alle Dokumente und Unterlagen werden pflichtgemäß erstellt, nicht unlauter verändert oder vernichtet und sachgerecht aufbewahrt sowie vor dem Zugriff Dritter geschützt.
- Alle gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz werden eingehalten und personenbezogene Daten nur unter den Voraussetzungen der geltenden Datenschutzvorschriften erhoben, verarbeitet und genutzt.
- Betriebsgeheimnisse und Geschäftsinformationen unserer Partner werden sensibel und vertraulich behandelt.

3.4 Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

Wir achten die international anerkannten Menschenrechte und sind bestrebt dabei insbesondere die Rechte vulnerabler Gruppen zu berücksichtigen.

In den nachfolgenden Abschnitten beschreiben wir die für die Supfina Grieshaber GmbH & Co. KG. wesentlichen Schwerpunktthemen zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen. Bei der Definition der menschenrechtlichen Risiken orientieren wir uns unter anderem an dem Merkblatt des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA).

- **Privatsphäre**
Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen.
- **Gesundheit und Sicherheit**
Der Schutz und die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter haben für uns höchste Priorität. In Übereinstimmung mit den einschlägigen ILO-Übereinkommen sind wir der Überzeugung, dass durch die Schaffung einer wirksamen Präventionskultur diese Ursachen beseitigt und Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten verhindert werden können.
- **Belästigung**
Schutz der Mitarbeiter*innen vor körperlicher Bestrafung und vor physischer, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung sowie Missbrauch
- **Meinungsfreiheit**
Schutz und Gewährung des Rechts auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung

- Rechte Lokaler Gemeinschaften
Wir achten auf die Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker, die durch die Geschäftstätigkeiten an unseren Standorten betroffen sein könnten und berücksichtigen die lokalen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit. Wo die lokalen Rechtsordnungen defizitär sind, orientieren wir uns im Hinblick auf die Widerrechtlichkeit an den anerkannten Mindeststandards.
- Menschenrechtsschutz beim Einsatz von Sicherheitskräften
Wir lehnen jedweden Einsatz exzessiver Gewalt, Folter und der Verletzung der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit durch private oder staatliche Sicherheitskräfte zum Schutz der Geschäftstätigkeit ab.
- Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung
Supfina beteiligt sich an keiner widerrechtlichen Zwangsräumung und des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert.
- Kinderarbeit
Das Verbot von Kinderarbeit, d. h. der Beschäftigung von Personen unter 15 Jahren, sofern die örtlichen Rechtsvorschriften keine höheren Altersgrenzen festlegen und sofern keine Ausnahmen zulässig sind.
- Moderne Sklaverei
Wir verfolgen einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber moderner Sklaverei und verzichten auf jegliche Form von Zwangsarbeit. Sämtliche Tätigkeiten müssen auf freiwilliger Basis erfolgen. Es steht den Mitarbeitern frei, mit angemessener Frist die Arbeit zu kündigen oder ihr Arbeitsverhältnis zu beenden, vorausgesetzt, sie halten sich an die lokalen gesetzlichen Bestimmungen.
- Zwangsarbeit
Wir dulden keinerlei Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit. Wir sind strikt gegen Zwangs- oder Pflichtarbeit im Sinne der einschlägigen ILO-Kernarbeitsnormen sowie alle Formen der Sklaverei, insbesondere auch moderner Formen der Sklaverei sowie Menschenhandel.
- Entlohnung
Die Arbeitsnormen hinsichtlich der Vergütung, insbesondere hinsichtlich des Vergütungsniveaus gemäß den geltenden Gesetzen und Bestimmungen.
- Arbeitszeit
Wir stellen im Rahmen des jeweils anwendbaren Rechts sicher, dass sichere und gesunde Arbeitsbedingungen herrschen, Arbeitspausen, eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit sowie regelmäßiger bezahlter Erholungsurlaub gewährleistet sind und die geltenden internationalen Standards zu Arbeitszeiten, mindestens jedoch die jeweils am Beschäftigungsort einschlägigen ILO-Übereinkommen, eingehalten werden.
- Arbeitnehmerrechte
Die Respektierung des Rechts der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies in dem jeweiligen Land rechtlich zulässig und möglich ist.
- Integrative Kultur
Inklusion und Vielfalt sind entscheidend für den globalen Erfolg von Supfina Grieshaber GmbH & Co. KG. Die Anerkennung der persönlich und kulturellen Erfahrungen unsere Mitarbeiter stärkt unsere Innovation und Entwicklung als Unternehmen und als Gemeinschaft von Kollegen. Wir wollen sicher sein, dass sich jeder geschätzt und unterstützt fühlt, um sein Potenzial zu erreichen.

- **Diskriminierungsverbot**
Für die Einstellung, den Zugang zu Weiterbildungen und die Beförderung sind ausschließlich die Fähigkeiten, die Leistungen und das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgeblich. Niemand darf wegen seiner ethnischen Herkunft, Nationalität, seines Geschlechts, seiner Religion oder seiner Weltanschauung, seines Alters oder seiner körperlichen Konstitution benachteiligt werden.

3.5 Ökologische Verantwortung

Nicht nur bei der Herstellung unserer Produkte, auch in unseren Bemühungen zum Schutz der Umwelt geben wir unser Bestes. Wir streben eine vorbildliche Umwelt- und Energiebilanz an, stellen uns den steigenden Ansprüchen der Verbraucher und den aktuellen und zukünftigen ökologischen Herausforderungen.

Unser Anspruch ist es, Produkte zu entwickeln, die in ihrem jeweiligen Marktsegment besonders umweltverträglich und energieeffizient sind.

Die Maßnahmen zur umweltgerechten und energieeffizienten Gestaltung umfassen das gesamte Produktspektrum von Supfina Grieshaber GmbH & Co. KG. und berücksichtigen den vollständigen Produktlebenszyklus vom über die Produktion bis hin zur Entsorgung und Wiederverwertung.

Wir gestalten alle Stufen der Produktion möglichst umweltverträglich und energetisch optimiert, um die Umweltbelastung und unseren Energieverbrauch zu minimieren.

Wir achten die die Gesetze und Richtlinien zu Land-, Wald- und Wasserrechte.

3.6 Zusammenarbeit mit Arbeitsnehmervvertretungen

Wir stehen zu unserer sozialen Verantwortung. Wir arbeiten mit allen Beschäftigten, mit Arbeitsnehmervvertretern und Gewerkschaften respekt- und vertrauensvoll zusammen. Dabei streben wir einen fairen Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Auch bei streitigen Auseinandersetzungen bleibt es unser Ziel, gemeinsam eine tragfähige Basis für eine konstruktive Zusammenarbeit zu schaffen und zu wahren.

3.7 Ehrenamtliches Engagement

Ehrenamtliches Engagement hält die Gesellschaft zusammen. Als Unternehmen, das seine Verantwortung gegenüber dem Gemeinwesen ernst nimmt, begrüßen und unterstützen wir den ehrenamtlichen Einsatz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um politisch-demokratische, gesellschaftliche oder sozial-karitative Aktivitäten handelt.

3.8 Interessenkonflikte

Die Supfina erwartet von ihren Mitarbeitern Loyalität gegenüber dem Unternehmen.

Sämtliche Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit denen der Supfina in Konflikt geraten. Daher ist es insbesondere untersagt, sich an Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen, soweit dies zu einem Interessenkonflikt führen kann. Durch Konfliktsituationen dürfen die Interessen der Supfina nicht beeinträchtigt werden.

Solche Interessenkonflikte können in vielen Situationen entstehen: So darf kein Mitarbeiter Vorteile – in welcher Form auch immer – annehmen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise davon auszugehen ist, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen der Supfina beeinflussen könnten. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten. Mitarbeiter sollen sich aufgrund ihrer Position in der Supfina nicht persönlich durch Zugang zu vertraulichen Informationen unmittelbar und/oder mittelbar Vorteile verschaffen. Alle Mitarbeiter haben die Pflicht, die legitimen Interessen der Supfina soweit wie möglich zu fördern. Jede Konkurrenzsituation mit dem Unternehmen ist zu vermeiden.

Jeder tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikt muss gemeldet und mit den betreffenden Vorgesetzten besprochen werden.

3.9 Verbraucherinteressen

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, halten wir uns an verbraucherschützende Vorschriften sowie an angemessene Vertriebs-, Marketing- und Informationspraktiken. Besonders schutzbedürftige Gruppen (z. B. Jugendliche) genießen besondere Aufmerksamkeit.

3.10 Plagiate und geistiges Eigentum

Der Markterfolg unserer Erzeugnisse ist untrennbar mit deren Qualität verbunden. Dies stellt an alle Mitarbeiter hohe Anforderungen hinsichtlich Kreativität, Sorgfältigkeit, Ordentlichkeit und Präzision. Bewusstes oder fahrlässiges Verhalten, das eine Minderung unserer Qualität zur Folge hat, dulden wir nicht.

Aus diesem Grund ist der Einsatz von Plagiaten oder gefälschten Materialien untersagt. Durch den Bezug unserer Rohmaterialien bei offiziellen und zertifizierten Lieferanten minimieren wir die Wahrscheinlichkeit der Einschleppung von gefälschten Materialien und Plagiaten in unsere Produkte.

Sollten gefälschte Materialien oder Plagiate dennoch festgestellt werden, werden diese umgehend isoliert und den Originalteilehersteller und/oder evtl. vorhandene Strafverfolgungsbehörden benachrichtigt.

Außerdem respektieren wir geistiges Eigentum, wie beispielsweise Erfindungen, literarische und künstlerische Werke, Muster sowie im Handel eingesetzte Symbole, Namen und Bilder und werden diese nicht unberechtigt nutzen oder veröffentlichen. Dies gilt insbesondere für geistiges Eigentum das durch Patente, Urheberrechte oder Markenzeichen geschützt ist.

3.11 Vertraulichkeit / Datenschutz

Datenschutz und Vertraulichkeit werden eingehalten.

Bezüglich des Schutzes privater Informationen wird den angemessenen Erwartungen von Zulieferern, Kunden, Verbrauchern und Arbeitnehmern entsprochen. Bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen werden die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften beachtet.

3.12 Antikorruptionspolitik

Jede Form der unmittelbaren oder mittelbaren Bestechung oder Vorteilsnahme, sei es durch Annahme oder durch Leistung von Zahlungen, Geschenken oder Zuwendungen jeder Art über den gesetzlich zulässigen Rahmen und das übliche Maß hinaus, ist unzulässig.

3.13 Ethik-Eskalationspolitik (whistleblowing policy)

Verstöße gegen diese „Verhaltensrichtlinie – Grundsätze zur Wahrnehmung der Unternehmensverantwortung“ sowie sonstige Verstöße gegen geltendes Recht oder gute Sitten müssen umgehend dem Vorgesetzten gemeldet werden.

Sollten Umstände oder Sachverhalte eine Meldung an den Vorgesetzten ausschließen, so kann persönlich oder anonym eine Meldung bei der Arbeitnehmervertretung und / oder der Personalabteilung erfolgen; hierzu kann auch anonymisiert der jeweilige Briefkasten genutzt werden.

Wir verpflichten uns alle evtl. eingehenden Hinweise und Meldungen im Sinne dieser „Verhaltensrichtlinie – Grundsätze zur Wahrnehmung der Unternehmensverantwortung“ zu überprüfen und ggf. entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

4 Umsetzung und Durchsetzung

Wir unternehmen alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen, die in diesem CoC beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden. Vertragspartnern wird auf Verlangen und im Rahmen von Reziprozität (Wechselseitigkeit) über die wesentlichen Maßnahmen berichtet, so dass nachvollziehbar wird, wie die Einhaltung grundsätzlich gewährleistet wird. Ein Anspruch auf die Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, auf den Wettbewerb bezogene oder sonst schützenswerte Informationen besteht nicht.

Wolfach im Januar 2025



Florian Berger
Geschäftsführer

Anhang Verhaltensrichtlinie

Begriffserklärung / Verweise:

- CSR = Corporate Social Responsibility
- Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption von 2003, in Kraft seit 2005
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, UN-Resolution 217 A (III) von 1948
- ILO = International Labour Organization = Internat. Arbeitsorganisation (Sonderorganisation der UN)
- ILO-Konvention Nr. 138 von 1973 und ILO-Konvention Nr. 182 von 1999
- ILO-Konvention Nr. 29 von 1930 und ILO-Konvention Nr. 105 von 1957
- ILO-Konvention Nr. 100 von 1951
- ILO-Konvention Nr. 87 von 1948 und ILO-Konvention Nr. 98 von 1949
- ILO-Konvention Nr. 111 von 1958
- Die 27 Grundsätze der „Rio Declaration on Environment and Development“ von 1992 als Ergebnis der Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro
- Global Automotive Sustainability Practical Guidance
- Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA)